



newsletter del observatorio n°41

1 de abril de 2011

Protección de la maternidad para las trabajadoras de casas particulares:

Aportes para el debate y la nueva legislación

Por Carina Lupica

En el marco de la primera sesión del año, el 16 de marzo del 2011 en la Cámara de Diputados de la Nación se aprobó, sin discusión y por unanimidad, el "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares". El mismo, se elaboró sobre la base de un texto enviado al Congreso por la presidenta Dra. Cristina Fernández de Kirchner, un año atrás.

El nuevo régimen, asegura a todas las personas que prestan servicios de cuidado y limpieza en domicilios particulares los mismos derechos y obligaciones que los que tienen las trabajadoras y trabajadores formales del sector privado, regulados por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) Nro. 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.

Hasta el momento, el trabajo doméstico remunerado se encuentra normalizado mediante el Decreto-Ley Nro. 326 del año 1956 –Estatuto de trabajadores domésticos– y su Decreto reglamentario Nro. 7.979/56. Este marco jurídico especial tiene serias limitaciones: considera esta actividad como servicio y no como trabajo, la definición del trabajo doméstico es ambigua e incluye una diversidad de tareas del hogar y de cuidado en casa de terceros, tiene un alcance territorial limitado (Capital Federal), las empleadas domésticas son parcialmente invisibilizadas como trabajadoras y también como madres presentes o futuras, entre otros¹.

Debido a que los trabajos que se prestan dentro de las casas particulares son desempeñados casi exclusivamente por mujeres, entre las principales deudas que se saldan con el nuevo proyecto de ley se encuentran las garantías para las empleadas de hogar en su condición de madres y/o trabajadoras con responsabilidades familiares. En especial, se les garantizan los derechos de protección del empleo y la licencia por maternidad².

No obstante este avance, aún existen algunas distorsiones que deberían considerarse al momento de aprobarse el texto definitivo del nuevo marco regulatorio. Tal es el caso del tiempo para la lactancia, las licencias por necesidades familiares y el servicio de cuidado en el

¹ Para más información; Lupica C.: "Desprotección de la maternidad en el trabajo doméstico remunerado. ¿Sólo una cuestión de ley?". Boletín de la Maternidad Nro. 10. Observatorio de la Maternidad, Diciembre 2010. Disponible en www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx

² El proyecto de Ley con sanción de la Cámara Baja supone importantes modificaciones en amplios aspectos que no serán tratados en este artículo, como jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, regulación del salario, acceso y derechos a la protección social, y regulación del sistema de salud, entre otros.

lugar de trabajo, todas garantías contempladas en la LCT para las asalariadas registradas pero ausentes en este proyecto de ley.

La subvaloración del trabajo doméstico remunerado

En la Argentina, 1.132.000 mujeres de los grandes centros urbanos se desempeñan actualmente en el sector doméstico remunerado³. Se trata de jóvenes oriundas de regiones rurales o del interior que buscan empleos en las zonas urbanas; mujeres de hogares urbanos pobres; y migrantes de países vecinos, en especial Paraguay y Perú.

Todas ellas, padecen el mismo problema: la desvalorización de su trabajo, lo cual se refleja en el escaso nivel de las retribuciones monetarias que perciben a cambio de sus labores, la precariedad del empleo, y la ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia.

Por tales motivos, son las mujeres que necesitan trabajar pero presentan desventajas para insertarse en el campo laboral quienes se desempeñan principalmente en este sector: no cuentan con habilidades, capacidades o credenciales suficientes para acceder a otro tipo de empleo. En este contexto, se destaca el grupo conformado por las mujeres con obligaciones familiares (las madres), viven en situación de pobreza, tienen pocos años de educación formal, afrontan el desafío de criar solas a sus hijos, y/o son migrantes.

Según se puede observar en la Tabla 1, en este país **el 17,4% de las mujeres en edad fértil (14 a 49 años de edad) que trabajan lo hacen en el servicio doméstico, porcentaje que asciende al 20,4% en el caso de las madres** (mujeres jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, que conviven con hijos/as)⁴.

TABLA 1: SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES EN EDAD FÉRTIL (14 A 49 AÑOS DE EDAD). TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

SITUACIÓN OCUPACIONAL	JEFAS DE HOGAR O CÓNYUGES CON HIJOS "MADRES"	JEFAS DE HOGAR O CÓNYUGES SIN HIJOS " NO MADRES"	"RESTANTES MUJERES"	TOTAL MUJERES EN EDAD FÉRTIL
SERVICIO DOMÉSTICO	20,4%	11,3%	15,8%	17,4%
INFORMAL	39,7%	29,7%	46,0%	40,4%
FORMAL	39,9%	59,0%	38,2%	42,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Fuente: Lupica C. et ál. (2009): "Cuadernillo estadístico de la maternidad N 3: Características del empleo maternal en la Argentina". Procesamiento de datos de la EPH. Segundo semestre 2006. INDEC. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, marzo.

Si bien los factores que contribuyen a la subvaloración del trabajo doméstico son múltiples, algunos están relacionados con el perfil de las trabajadoras, pues se trata de un grupo de mujeres de alta vulnerabilidad social y laboral. "El servicio doméstico es subvalorado y mal pagado no sólo porque es realizado por mujeres, sino también porque es realizado por mujeres de grupos desfavorecidos (pobres, afrodescendientes, indígenas, migrantes). Se puede avanzar la hipótesis de que remunerar poco las ocupaciones donde se concentran miembros de grupos desfavorecidos limita sus derechos económicos y perpetúa las distancias entre grupos sociales. El servicio doméstico es una ocupación donde hay una concentración de mujeres pobres y con poca educación. La socialización en el trabajo doméstico se percibe como el destino natural de las mujeres pobres" (García Castro y Valenzuela y Rangel, 2004 citado en OIT 2009: 75)⁵.

³ Encuesta Permanente de Hogares (EPH), cuarto trimestre 2009. INDEC.

⁴ Estos datos pueden ser aún mayores ya que la alta incidencia de relaciones de trabajo no registradas; el trabajo clandestino de migrantes sin documentos o en situación irregular; el trabajo doméstico infantil que a menudo no es captado por las encuestas de hogar puesto que niños no son registrados como activos, entre otros, son importantes fuentes de subestimación del trabajo doméstico remunerado. Así, los trabajadores y trabajadoras domésticas que quedan fuera de las estadísticas son en general los más vulnerables.

⁵ Valenzuela ME. y Mora C. (eds.) (2009): "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente". OIT, Santiago de Chile.

Asimismo, otros aspectos a considerar están vinculados a las características del trabajo doméstico. La concepción tradicional y aún vigente en el imaginario colectivo es que estas tareas y actividades son innatas a la condición femenina y, por lo tanto, no demandan la inteligencia, habilidad o creatividad de otros trabajos. Sin embargo, esto no es así. Basta tomar en consideración dos aspectos particularmente demandantes del trabajo reproductivo: la gerencia del hogar (presupuesto, planificación, organización y distribución de tareas, prevención de riesgo) y el manejo de los equilibrios emocionales en los grupos familiares (Anderson J. 2009: 236)⁶. Se trata de competencias que se aprenden y adquieren como en todos los tipos de trabajo.

Informalidad: un problema que afecta a nueve de cada diez trabajadoras

Una de las consecuencias de la subvaloración del trabajo doméstico es la precariedad y el déficit de calidad de las condiciones de este tipo de empleo. En ello influye el hecho de que estas actividades se desarrollen al interior de una casa particular y se hallen vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, lo cual contribuye a la generación de una relación personal entre quienes realizan las labores y quienes las demandan.

El espacio doméstico confunde papeles, pues implica una proximidad personal entre empleadores/as y trabajadoras, como si existieran lazos familiares entre ellos, lo que contribuye a despojarle de su carácter de relación laboral normal. Así, el trabajo doméstico termina muchas veces siendo regido por las normas de la vida privada de la familia para quien trabaja más que por la ley laboral. Adicionalmente, por ser de naturaleza diferente a las ocupaciones productivas, hay un mayor margen de tolerancia social a la informalidad y desprotección (Valenzuela ME. y Mora C. 2009: 299 y 286).

Basta mencionar que en la Argentina **el 86% de las empleadas del servicio doméstico no está registrada**⁷, es decir, no cuenta con los beneficios de la seguridad social y solo un porcentaje muy reducido recibe otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social. Esto es particularmente grave si se considera que por las condiciones de su ejercicio el trabajo doméstico se ubica como una de las profesiones más sujetas a riesgos de salud (caídas, quemaduras debidas a la manipulación de aparatos o productos químicos, laceraciones y hematomas) y a la integridad física y moral de las trabajadoras.

Y esto es así, pese a las acciones llevadas a cabo por el Gobierno Nacional. Por ejemplo, a partir del año 2005 la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estableció un régimen de créditos fiscales, por el cual los contribuyentes del Impuesto a las Ganancias podían deducir de su declaración impositiva el costo de los aportes y contribuciones realizadas por sus empleados y empleadas al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadores del Servicio Doméstico.

En el año 2006, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) incorpora el mencionado régimen de créditos fiscales en un nuevo programa de regularización del empleo doméstico: propuso regularizar a las empleadas domésticas con un esquema de descuentos en Impuestos a las Ganancias como estímulo. Con una contribución fija, entre empleados/as y empleadores/as, los y las trabajadoras pueden acceder a aportes jubilatorios y obra social. El programa les reconoce la obra social a la que libremente las trabajadoras quieren afiliarse, y les otorga acceso a aportes jubilatorios.

Así, y sobre la base de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), este procedimiento contribuyó a que el registro de empleadas domésticas remuneradas se triplicara: pasó del 5% en 1995 a 14% en 2009. De todas maneras, el porcentaje de informalidad en este sector del mercado laboral es aún extremadamente elevado.

⁶ Anderson J. (2009): "Invertir en la familia: factores preventivos y de vulnerabilidad frente al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú". En Valenzuela ME. y Mora C. (eds.) (2009): "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente". OIT, Santiago de Chile.

⁷ Encuesta Permanente de Hogares (EPH), cuarto trimestre 2009. INDEC.

La nueva iniciativa legislativa

El nuevo Proyecto de Ley "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares" avanza, entre otras cuestiones importantes, en la protección de la maternidad de las trabajadoras domésticas. En especial, equipara los derechos de estas trabajadoras a los de las asalariadas del sector privado en cuanto a protección y estabilidad del empleo; licencias por maternidad remunerada; y licencias por paternidad, tratándose de un trabajador masculino.

Sin embargo, aún existen distorsiones que deberían considerarse al momento de aprobar el texto definitivo del nuevo marco regulatorio. Tal es el caso del tiempo para la lactancia; las licencias por necesidades familiares, y el servicio de cuidado en el lugar de trabajo, todas garantías contempladas en la LCT para las asalariadas registradas pero ausentes en este proyecto de Ley. Cabe aclarar, que una proporción de empleadas domésticas son madres con hijos e hijas a cargo, ellas son las principales responsables de las tareas del hogar y de cuidado dentro de sus propias familias; no pueden con los ingresos que perciben con su trabajo contratar servicios de cuidado privados ofrecidos en el mercado y existe una oferta muy limitada de servicios públicos de cuidados infantiles. De esta manera, las responsabilidades familiares de estas trabajadoras se convierten en serios limitantes para su necesaria y deseable inserción laboral.

Tabla 2: Protección a la maternidad y ayuda a trabajadores/as con responsabilidades familiares en la legislación argentina.

MEDIDAS SELECCIONADAS		TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PRIVADO	TRABAJADORES/AS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO	
		LEY 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	DECRETO-LEY 326/56 ESTATUTO DEL SERVICIO DOMÉSTICO	PROYECTO DE LEY "RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES"
MATERNIDAD	PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO	NO CONTEMPLADO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO
	LICENCIA POR MATERNIDAD	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ¹⁰ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO	NO CONTEMPLADO	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ¹¹ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO
	PERMISOS PARA LA LACTANCIA	2 DESCANSOS DE MEDIA HORA POR DÍA PARA AMAMANTAR A SU HIJO/A EN EL TRANSURSO DE LA JORNADA DE TRABAJO; DURANTE UN AÑO POSTERIOR A LA FECHA DE NACIMIENTO DEL NIÑO/A	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	LICENCIA POR PATERNIDAD	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A ¹²	NO CONTEMPLADO	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A
	LICENCIAS POR NECESIDADES FAMILIARES	NO EXISTEN DISPOSICIONES EXPLÍCITAS, SALVO: 1) LICENCIA DE 3 DÍAS POR MUERTE DE HIJO/ CÓNYUGE/PADRES; 2) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A 6 MESES DE LICENCIA POR HIJO CON SÍNDROME DE DOWN; 3) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS ¹³	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
	SERVICIOS DE CUIDADO EN EL LUGAR DE TRABAJO	LOS EMPLEADORES DEBEN HABILITAR SALAS MATERNALES Y GUARDERÍAS EN FUNCIÓN DE UN NÚMERO DE TRABAJADORAS OCUPADAS (50 TRABAJADORAS MUJERES), PERO ESTA NORMA NUNCA FUE REGLAMENTADA	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO

Fuente: elaboración propia sobre la base de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo; Decreto-Ley 326/56 Estatuto del Servicio Doméstico; y Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo Nacional: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Sesiones ordinarias 2010, orden del día N° 872.

Por último, la nueva normativa no está exenta de las limitaciones que tiene la LCT respecto a la protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares⁸. En primer lugar, la normativa rige sólo en el caso de asalariadas/os formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades en relación a las personas que se desempeñan en la informalidad. En este caso particular, el 86% de las trabajadoras domésticas.

En segundo lugar, la normativa tiende a concentrarse en un período de la maternidad muy específico (embarazo y parto) y no contempla las necesidades de cuidado de niños de más edad o de otros miembros familiares como pueden ser los adultos mayores o personas con discapacidad.

Tercero, fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados. Un claro ejemplo de esta inequidad son los limitados tiempos de licencia por paternidad que tienen los trabajadores (dos días corridos a partir del nacimiento del hijo/a).

Por último, un cuarto aspecto importante sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización, y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. Es sabido que existen ciertas ocupaciones que por sus horarios o lo extenso de la jornada laboral parecieran requerir una disponibilidad constante de los/las trabajadores/as, el trabajo doméstico sin retiro o puertas adentro es un claro ejemplo de ello.

Conclusiones y aportes para el debate⁹

Las trabajadoras domésticas sufren de invisibilidad, marginalización y falta de reconocimiento social y económico. Para mejorar su situación se necesita un abanico de medidas y acciones, cuya implementación no será posible sin que la percepción del trabajo doméstico y de las trabajadoras domésticas se transforme en la sociedad. Aquel cambio debe ser impulsado por actores gubernamentales, privados, la sociedad civil, las propias organizaciones de trabajadoras domésticas, y los medios de comunicación.

Específicamente, se debería trabajar en al menos las siguientes líneas de acción:

Equiparación de derechos: es indispensable aprobar de manera urgente la reforma del Estatuto del Servicio Doméstico, a los efectos de eliminar todo tipo de discriminación y desigualdad de trato a las trabajadoras domésticas. En este sentido, el nuevo proyecto de ley constituye un avance muy importante, pese a lo cual se deberían incorporar todos los derechos de los que hoy gozan las asalariadas registradas. En relación a la protección de la maternidad, las trabajadoras de casas particulares deben tener derecho al tiempo de lactancia y los servicios de cuidados. Asimismo, también sería importante generalizar la utilización de modelos de contratos escritos que contengan las condiciones laborales básicas de toda contratación: especificación de tareas a realizar, salario, las horas de trabajo y descanso, entre otros.

Formalización y registro: resulta conveniente realizar -en forma permanente y continuaciones de monitoreo del trabajo doméstico no registrado, a fin de eliminar progresivamente la masiva informalidad laboral que caracteriza a este grupo de trabajadoras en la Argentina. Aquí se puede argumentar que dos derechos fundamentales entran en contradicción: la protección de los derechos básicos de la trabajadora doméstica a través de la función de fiscalización de la Inspección del Trabajo y el derecho a la protección de la privacidad del empleador/a y su familia. Sin embargo, la labor de la Inspección del Trabajo no se agota allí. Hay una importante labor de fiscalización que puede llevarse a cabo a través de acciones de prevención (campañas de información y promoción del cumplimiento de la ley) y de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones para quienes infrinjan la ley (Valenzuela ME. y Mora C. 2009: 299-300).

⁸ Lupica C. (2010): "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". OIT, Buenos Aires, Argentina.

⁹ Lupica C. (2010): "Trabajo doméstico mal remunerado: un reflejo de la subvaloración de las tareas del hogar y de cuidado". Boletín de la Maternidad Nro. 10. Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina.

Profesionalización: la tendencia hacia la modernización del trabajo doméstico en la nuestro país se ve reflejada en la creciente transformación de las modalidades de su ejercicio –de “sin retiro” a “con retiro” y “trabajo por horas” –, lo que influye en los niveles de profesionalización del trabajo doméstico remunerado y lo perfila como una actividad laboral de similares características a las demás que concentran un gran porcentaje de mujeres. En este sentido, es recomendable promover la capacitación de las empleadas domésticas en diversas temáticas: condiciones saludables de cuidado; higiene para la manipulación de alimentos; uso de aparatos electrodomésticos y de productos de limpieza, entre otros. Su finalidad no es sólo alcanzar una mejor productividad y calidad de servicio, sino también aumentar la seguridad y salud en el trabajo de las empleadas (Rodgers J. 2009: 108)¹⁰.

Organización y asistencia: el bajo nivel educativo de las trabajadoras domésticas, el desconocimiento de sus derechos y el aislamiento en que desempeñan su labor son obstáculos muy importantes para mejorar las condiciones de sus empleos. Por tal motivo, se hace imprescindible fomentar la terminalidad educativa de las mujeres, proporcionarles asistencia legal y social gratuita para la información de sus derechos laborales y la existencia de políticas sociales a las que pueden acceder (educación, salud, asistencia social). Asimismo, es recomendable implementar servicios públicos de búsqueda de empleo y de colocación para facilitar el acceso a más oportunidades de trabajo. Por último, su sindicalización y la promoción de alianzas con otros actores (organizaciones de mujeres, grupos de defensas de migrantes, entre otros) también son acciones importantes que contribuyen al reconocimiento de sus derechos.

Sensibilización para un cambio cultural: se hace imprescindible el desarrollo de campañas de publicidad y movilización de los medios de comunicación para sensibilizar a la sociedad acerca de la situación de desprotección legal de las trabajadoras domésticas en este país. No sólo se trata de cambiar la imagen de las trabajadoras domésticas en la sociedad, sino de promover el valor social de las tareas domésticas y de los cuidados, sin las cuales la vida individual y social son imposibles.

Corresponsabilidad social de los cuidados: es indispensable la provisión de servicios de cuidado para las trabajadoras domésticas, en la mayoría de los casos madres con hijos e hijas a su cargo, cuyos escasos ingresos no son suficientes para pagar una guardería o un jardín maternal ofrecidos en el mercado. También, es importante continuar con la extensión de la modalidad de doble jornada en los colegios públicos, y fortalecer la oferta de servicios públicos de cuidado para personas con discapacidad y adultos mayores.

En suma, la puesta en vigor de una reforma laboral es necesaria y deseable. Sin embargo, mejorar la calidad del trabajo doméstico no es sólo una cuestión de ley. En la Argentina el problema de la informalidad laboral de este grupo de trabajadoras es muy importante. De esta manera, la reforma laboral y la implementación de políticas o acciones para formalizar el trabajo doméstico deben estar acompañadas de acciones de sensibilización y comunicación, pues se trata de una transformación social y cultural trascendente: reconocer y promover el valor social de las tareas del hogar y de cuidado.

Caso contrario, todo intento por formalizar las relaciones laborales de los y las trabajadoras domésticas continuará siendo valorado como un “costo extra” y no como un derecho social al trabajo decente y de calidad. Todos tenemos una responsabilidad que cumplir para alcanzar este objetivo de desarrollo fundamental.

¹⁰ Rodgers J. (2009): “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”. En Valenzuela ME. y Mora C. (eds.) (2009).

novedades

Publicaciones del Observatorio de la Maternidad

Anuario de la maternidad 2010.

"Los hijos. ¿Influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?".

Carina Lupica.

Diciembre de 2010.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx?Bajada=anuario>

"Boletín de la Maternidad N° 11: Maternidad, embarazo y primera infancia".

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Febrero 2011.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

publicaciones de terceros

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Larguía Miguel y colaboradores.

"Maternidad Segura y Centrada en la Familia (MSCF). Conceptualización e implementación del modelo".

Buenos Aires, marzo de 2011.

Disponible en: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Bertranou, Fabio y Maurizio, Roxana (Eds.)

"Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina"

Buenos Aires, marzo de 2011

Disponible en: <http://www.oit.org.ar/pagina.php?pagina=775>

Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Cecchini, Simone y Martínez, Rodrigo

"Protección social inclusiva en América Latina. Una mirada integral, un enfoque de derechos".

Disponible en [http://www.eclac.org/cgi-](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/7/42797/P42797.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt)

[bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/7/42797/P42797.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/7/42797/P42797.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt)

Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Villamizar García Herreros, María Eugenia.

"Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad"

Serie Mujer y Desarrollo N° 107 - CEPAL

Disponible en [http://www.eclac.org/cgi-](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/3/42803/P42803.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt)

[bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/3/42803/P42803.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%20/publicaciones/xml/3/42803/P42803.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl%20&base=/tpl/top-bottom.xslt)

Asociación Argentina de Políticas Sociales.

"Asignación Universal por Hijo."

Ciclo de conferencias organizada por la Asociación Argentina de Políticas Sociales (AAPS), la Red Argentina de Ingreso Ciudadano (REDAIC), con el auspicio de UNICEF Argentina y la colaboración de la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA).

Disponible en: http://www.aaps.org.ar/dev/pdf/jornadas_aaps_web.pdf

Ty Wilde, Elizabeth, Batchelder, Lily y Ellwood David.

"The Mommy track divides: The Impact of Childbearing on wages of women of Differing Skill Levels"

NBER Working Paper No 16582.

Diciembre 2010.

Disponible en: <http://www.nber.org/digest/apr11/w16582.html>

eventos

congresos, cursos y seminarios

ALAPE 2011 – I Conferencia de Actualización en Pediatría.

Fecha: 7 al 10 de abril de 2011.

Organiza: ALAPE (Asociación Latinoamericana de Pediatría).

Lugar: Hotel Riu Panama Plaza, Calle 50, Panamá (Panamá).

Más información: <http://www.alape-upconference.org/>

VI Congreso Español de Lactancia Materna.

Fecha: 7 al 9 de abril de 2011.

Organiza: AEP (Asociación Española de Pediatría), Encuentro Nacional de Grupos de Apoyo a la Lactancia Materna entre otros. Cuenta con el apoyo de UNICEF.

Lugar: Avenida de Madrid 102, Avila (España).

Más información: <http://www.ihan.es>

Curso de Cuidados de Enfermería en Perinatología.

Duración: abril a diciembre de 2011.

Organiza: Departamento de Enfermería de Sanatorio de la Trinidad, Grupo Galeno y SAP (Sociedad Argentina de Pediatría).

Lugar: Auditorio del Sanatorio de la Trinidad Palermo – Cerviño 4720 – Ciudad de Buenos Aires.

Más información: curso.perinatología@trinidad.com.ar

XVIII Congreso Nacional y XII Internacional de Medicina General y de Familia.

Fecha: 18 al 21 de mayo de 2011.

Organiza: SEMG (Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia).

Lugar: Instituto Ferial de Vigo – Vigo (España).

Más información: <http://www.semg.net/vigo2011/>

IV Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades.

Duración: 19 al 21 de mayo de 2011.

Organiza: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Lugar: Al pie del monumento por las Víctimas de la Violencia. Ruta 8 Km 17.600 y Ruta 102 Anillo Perimetral. Montevideo, Uruguay.

Más información: <http://www.coloquiomasculinidades.org/>

El presente Newsletter es enviado periódicamente desde el portal del Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. Cualquier comentario, noticia, recomendación o sugerencia que quiera remitir puede hacerlo a info@o-maternidad.org.ar

Si desea cancelar su suscripción, por favor envíe un correo electrónico a: info@o-maternidad.org.ar con la frase "cancelar suscripción".

Muchas gracias.